

CA1
HR
- 2001
U 52

3 1761 11557861 9

Labour Program

Unjust Dismissal - Mediation Process



CAI
HR
-2001
452

LABOUR PROGRAM

UNJUST DISMISSAL - MEDIATION PROCESS

Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards)

Mediation assistance is available to employers and complainants involved in an unjust dismissal complaint under Division XIV of the *Canada Labour Code*.

Every unjust dismissal complaint must meet the criteria set out in Division XIV of the *Code*. Pamphlet No. 8 — *Unjust Dismissal* outlines who is entitled to protection from unjust dismissal, how to register a complaint of unjust dismissal and provides case studies based on actual unjust dismissal complaints.

This brochure will answer federally regulated complainant and employer questions concerning a mediation session: what it is, why and how it works, and who is involved in the process.

1. *What is mediation?*

Mediation is a managed process used to help parties resolve conflict. A mediation session brings the complainant and the employer together with a neutral third party, called a mediator. The mediator provides a positive, controlled environment and helps both parties see opportunities for understanding, problem solving and resolution.

2. *What are the benefits of attending a mediation session?*

Mediation guides the complainant and the employer to a resolution they create together.

Mediation saves time. The mediation session generally occurs within 8 to 12 weeks following receipt of a complaint of unjust dismissal and lasts only 2 to 4 hours giving parties the opportunity to achieve a timely resolution and resume normal activities.

Mediation saves money. A mediation session offers complainants and employers an informal and low-cost alternative to adjudication.

Mediation sessions are confidential.

Mediation creates a fair and reasonable resolution that meets the needs of **both** parties.

3. *Why is mediation so successful?*

The complainant and the employer control the outcome of their dispute unlike litigation or adjudication when an outside party imposes a decision.

Since a mediation session is confidential, it allows honest and open conversation between the parties. This improves communication, genuine understanding of each other's interests and encourages win-win results.

Mediation encourages future cooperation. This is particularly important in small communities or when reinstatement is desired.

4. Who leads the mediation session?

A Labour Program inspector with specialized training and experience in leading mediation sessions.

5. How does mediation work?

To achieve resolution, both parties must understand the issues in dispute and what each party needs to be satisfied. The mediator will structure the discussions, organize information, help the parties express their concerns and point out opportunities for agreement.

The mediator helps the parties talk to each other, examine their positions, achieve understanding, explore creative solutions and create a joint resolution.

The mediator does not create the resolution. The parties determine the resolution together.

The mediator is neutral and cannot make a ruling that decides whether the dismissal was just or unjust.

6. Do I have to sign anything prior to the mediation session?

All persons who are present at the mediation session must sign a **confidentiality agreement**. This is to ensure that everything related to the mediation session is confidential.

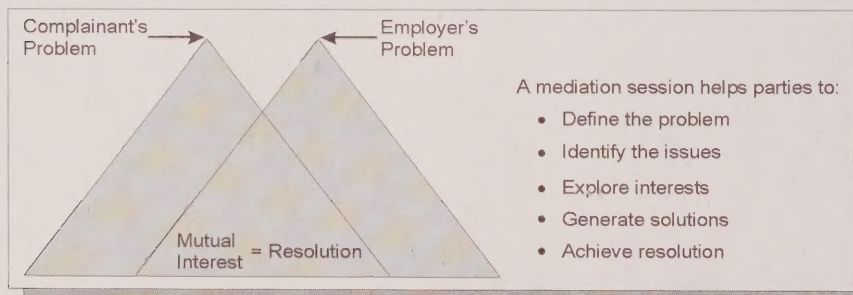
7. What do I bring to the mediation session?

First and foremost, bring an open mind. This is your opportunity to express your point of view and to listen to the other party's point of view. Be prepared to think about the needs and interests of the other party, as well as your own.

You may also want to bring documentation that is relevant to the dispute and supports your point of view.

8. Can I bring my friend, spouse or legal counsel to the mediation session?

Yes, you may bring someone with you for support. Since the main discussion will be between you and the other party, your guest should limit his or her own participation.



Of course you and the other party must attend the mediation session. ***Both parties must have decision-making powers and the authority to commit to an agreement.***

9. What happens after the mediation session?

A successful mediation session results in a ***settlement document***. The settlement document is signed by the parties and is a legal document.

The settlement document is confidential and retained by both parties to the agreement.

It is important to note that the parties to any settlement must ensure that they have met their legal obligations relative to other federal and provincial legislation. More detailed information may be obtained from local government offices.

10. Who writes the settlement document?

The complainant and the employer write the settlement document. The mediator will assist if required.

11. What if the dispute can't be resolved at the mediation session?

When resolution is not achieved, the complainant retains the right to make a written request to the Minister of Labour to appoint an adjudicator to rule on the unjust dismissal complaint.

No documentation obtained during the mediation session is sent to the adjudicator. The mediation session is confidential.

The adjudicator hears the positions of both parties and rules whether the dismissal was just or unjust. ***The adjudicator's decision is final and binding. An adjudicator's written decision becomes a public document.***

12. Can I refuse a mediation session?

Attending a mediation session is voluntary. The employer and the complainant are asked if they would like to participate in a mediation session. Both parties must agree to the mediation session.

If the mediation session is declined by either party, the unjust dismissal complaint is assigned to a Labour Program inspector. The inspector endeavours to negotiate a settlement with the parties through separate communications using mail, telephone and in-person interviews. Some people are more comfortable with this process even though it generally takes a lot longer to achieve a settlement.

If the inspector is not successful in negotiating a settlement, the complainant may make a written request to the Minister of Labour to appoint an adjudicator to rule on the complaint of unjust dismissal.

Summary

A mediation session is confidential.

A mediation session provides the complainant and employer with an opportunity to meet and resolve their dispute with the assistance of an experienced and neutral third party.

Mediation creates a fair, reasonable and timely resolution that meets the needs of both parties.

Conclusion

We have tried to cover the most common questions from complainants and employers on this topic.

Additional copies of this publication can be obtained from:
Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage, Phase IV, Level 0
Hull, Quebec
K1A 0J9

Fax: (819) 953-7260
<http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca>

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2001
Cat. No. RH54-5/2001
ISBN 0-662-65854-X

12. Puis-je refuser de recourir à la médiation ?

Oui. L'employeur et le plaignant se font offrir de recourir à la médiation. Pour que le processus soit enclenché, les deux parties doivent accepter de soumettre leur cas à la médiation.

Si l'une ou l'autre des parties refuse la médiation, la plainte est transmise à un inspecteur du Programme du travail. Ce dernier tente de négocier un règlement avec chaque partie séparément. Les communications se font par courrier, par téléphone ou en personne. Certains préfèrent procéder ainsi même si cela prend généralement beaucoup plus de temps.

Si l'inspecteur n'arrive pas à négocier un règlement, le plaignant peut demander par écrit au ministre du Travail de désigner un arbitre qui déterminera si le congédiement était injuste.

Résumé

Tout ce qui a rapport à une séance de médiation est confidentiel.

Conclusion

La médiation permet au plaignant et à l'employeur de se réunir en vue de régler leur différend grâce à l'aide d'une personne impartiale qui s'y connaît.

La médiation permet d'arriver rapidement à un règlement juste et raisonnable qui répond aux besoins des deux parties.

Nous avons tenté de répondre aux questions le plus souvent posées par les plaignants et les employeurs sur le sujet.

Pour obtenir d'autres exemplaires de ce document, vous pouvez vous adresser à :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, niveau 0
Hull (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260
<http://labour-travail.hrdc-drh.gc.ca/>

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2001
N° de catalogue : RH54-5/2001
ISBN 0-662-65854-X

7. *Que dois-je apporter à la séance de médiation ?*

D'abord et avant tout, ayez l'esprit ouvert. Vous avez la chance de pouvoir exprimer votre point de vue et connaître la position de l'autre. Il faut être prêt à réfléchir aux besoins et aux intérêts de l'autre partie en plus des siens.

Vous pouvez apporter tout document pertinent qui appuie votre position.

8. *Puis-je demander à un ami, à un membre de la famille ou à un avocat de m'accompagner ?*

Oui, vous pouvez amener une personne pour vous assurer un appui moral. Cependant, étant donné que la discussion se tiendra principalement entre vous et l'autre partie, la personne qui vous accompagne devrait limiter ses interventions.

Il faut bien sûr que vous et l'autre partie assistiez à la séance de médiation. *Les deux parties doivent détenir des pouvoirs décisionnels et être autorisées à conclure une entente.*

9. *Et après la séance de médiation ?*

Lorsque la médiation réussit, elle débouche sur un *règlement* mis par écrit, document juridique confidentiel que chacune des parties signe et conserve. Le médiateur en garde également une copie, jusqu'à ce que l'entente soit exécutée.

Il est important de noter que toutes les parties à une entente doivent s'assurer qu'elles rencontrent leurs obligations légales à l'égard des autres législations fédérales et provinciales. Vous pouvez obtenir plus de renseignements auprès des bureaux locaux du gouvernement fédéral et provincial.

10. *Qui rédige l'énoncé du règlement ?*

Ce sont le plaignant et l'employeur, avec l'aide du médiateur au besoin.

11. *Et si les parties n'arrivent pas à régler leur différend à la séance de médiation ?*

Si les discussions n'aboutissent pas à un règlement, le plaignant a encore le droit de demander par écrit au ministre du Travail de désigner un arbitre qui déterminera si le congédiement était injuste.

Aucun document produit lors de la médiation n'est envoyé à l'arbitre puisque, rappelons-le, la séance de médiation est confidentielle.

L'arbitre entend les deux parties et détermine si le congédiement était injuste. *La décision de l'arbitre est exécutoire et sans appel. De plus, l'exposé de la décision rendu par l'arbitre est un document public.*

3. Pourquoi la médiation donne-t-elle d'aussi bons résultats ?

Le plaignant et l'employeur ont pris sur l'issue du différend. Dans le cas des poursuites ou de l'arbitrage, c'est un tiers qui impose une décision.

Comme la confidentialité est assurée au cours de la séance de médiation, les parties peuvent parler ouvertement et franchement. Elles arrivent donc à mieux communiquer et à mieux comprendre les intérêts de l'autre, ce qui augmente leurs chances de trouver une solution selon laquelle tout le monde est gagnant.

Enfin, la médiation favorise la coopération future, ce qui est particulièrement important dans les petites collectivités ou lorsque l'employé souhaite être réintégré dans son emploi.

4. Qui dirige les séances de médiation ?

Un inspecteur du Programme du travail qui a reçu de la formation spécialisée et qui possède de l'expérience en la matière.

5. Comment fonctionne la médiation ?

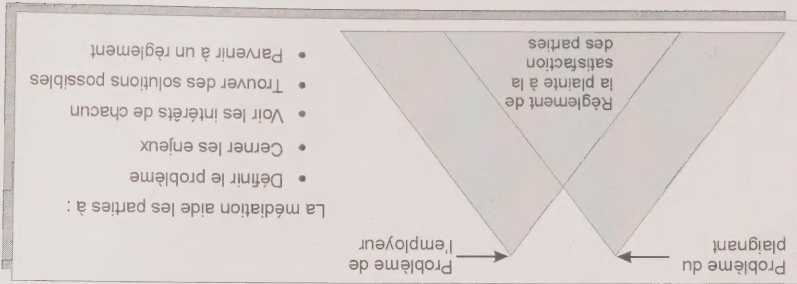
Pour arriver à un règlement, les deux parties doivent comprendre les points en litige et savoir ce dont chacune a besoin pour être satisfaite. Le médiateur a pour rôle de structurer les discussions, d'organiser l'information, d'aider les parties à exprimer leurs préoccupations et de faire ressortir les solutions possibles.

Le médiateur aide les parties à se parler, à examiner leurs positions respectives, à se comprendre, à envisager des solutions créatives et à parvenir ensemble à un règlement.

Ce sont les parties, conjointement, qui trouvent la solution, et non pas le médiateur. Comme le médiateur est impartial, il ne peut pas statuer que le congédiement était juste ou injuste.

6. Dois-je signer des documents avant la séance de médiation ?

Toutes les personnes qui se présentent à la séance sont tenues de signer une *entente de non-divulgaration*. Ainsi, tout ce qui se rapporte à la séance de médiation restera confidentiel.



PROGRAMME DU TRAVAIL

CONGÉDIEMENT INJUSTE - PROCESSUS DE MÉDIATION

Partie III du Code canadien du travail (normes du travail)

Des services de médiation sont offerts aux employeurs et aux plaignants lorsqu'une plainte de congédiement injuste est déposée aux termes des dispositions de la Section XIV du Code canadien du travail.

Toute plainte de congédiement injuste doit satisfaire aux critères énoncés dans cette section du Code. Le feuillet N° 8, intitulé *Congédiement injuste*, précise qui bénéficie d'une protection en cas de congédiement injuste, indique comment s'y prendre pour déposer une plainte de congédiement injuste et propose des études de cas inspirées de plaintes véritables.

Dans le présent feuillet, les plaignants et les employeurs assujettis à la législation fédérale trouveront des réponses aux questions qu'ils se posent au sujet de la médiation. Ils verront notamment ce qu'est la médiation, pourquoi des services de médiation sont offerts, comment se déroule le processus de médiation et qui y prend part.

1. Qu'est-ce que la médiation ?

Il s'agit d'un processus dirigé visant à aider les parties à trouver un terrain d'entente. Le plaignant rencontre l'employeur en présence

La médiation permet aux *deux* parties de parvenir à un règlement juste et raisonnable qui répond à leurs besoins.

2. Quels avantages y a-t-il à recourir à la médiation ?

d'une personne impartiale – le médiateur – lors d'une séance de médiation. Le médiateur veille à ce que le climat soit favorable et aide les parties à voir les possibilités d'entente, de résolution de problèmes et de règlement.

La médiation aide le plaignant et l'employeur à arriver eux-mêmes à un règlement. En

La médiation permet de gagner du temps. En effet, la séance a généralement lieu de huit à douze semaines après la réception d'une plainte de congédiement et ne dure que de deux à quatre heures, donnant ainsi aux parties l'occasion de régler rapidement leur différend et de reprendre leurs activités habituelles.

En outre, la médiation est une option sans formalités et peu coûteuse pour le plaignant et l'employeur, comparativement à l'arbitrage.

Tout ce qui se dit lors des séances de médiation est confidentiel.

